

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE DU CHANTIER NAVAL ET INDUSTRIEL DU CAMEROUN

Entre :

Le Chantier Naval et Industriel du Cameroun (CNIC), ci-après dénommé
l'Employeur,

D'une Part,

Et les employés de cette entreprise, représentés par :

- la Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC) ;
- la Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun (CSAC) ;
- l'Union Générale des Travailleurs du Cameroun (UGTC) ;
- et les délégués du personnel,

D'autre part,

Sous la présidence de Monsieur YAPELE Raymond, Directeur des
Relations Professionnelles, représentant le Ministre du Travail et de la
Sécurité Sociale ;

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Objet et champ d'application

- 1) La présente convention règle les rapports professionnels entre l'employeur et les employés, tels qu'ils sont définis par les dispositions légales et réglementaires, en les adaptant aux conditions de travail spécifiques à un chantier naval.
- 2) L'ensemble du personnel du Chantier Naval et Industriel du Cameroun est soumis à la présente convention.
- 3) Pour les situations non réglées par la présente convention, il sera fait application de la législation et de la réglementation en vigueur en matière de travail et de prévoyance sociale, ainsi que du règlement intérieur de l'entreprise.
- 4) Toute disposition de la présente convention qui serait contraire aux lois et règlements est nulle et de nul effet.

Article 2 : Entrée en vigueur et durée

- 1) La présente convention entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt au Greffe du Tribunal de Première Instance de Douala.
- 2) Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3 : Dépôt et publication

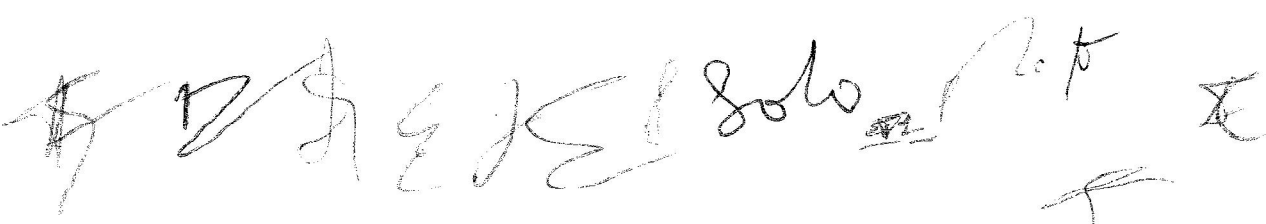
Les conditions de dépôt et de publication de la présente Convention sont celles qui sont prévues par la législation en vigueur.

Article 4 : Révision

- 1) La présente convention pourra être révisée à l'initiative de chacune des parties signataires, au plus tôt deux (02) ans après la date de son entrée en vigueur ou de la dernière révision.
- 2) La partie qui prend l'initiative de la révision doit en informer l'autre par lettre contre décharge ou tout autre moyen laissant trace.
- 3) La demande de révision doit indiquer les dispositions mises en cause et sera accompagnée de propositions écrites.
- 4) Les négociations doivent s'ouvrir dans un délai maximum d'un mois après réception de la demande.
- 5) Pendant les négociations ainsi que durant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la procédure légale de conciliation, les parties s'engagent à respecter strictement les obligations découlant de la présente convention.
- 6) Quatre (04) mois après notification, si les négociations ne sont pas engagées, la proposition est réputée adoptée.
- 7) L'avenant portant révision de tout ou partie de la présente convention se substitue de plein droit aux dispositions qu'il modifie, et est applicable le lendemain du jour de son dépôt au greffe du Tribunal de Première Instance de Douala.

Article 5 : Dénonciation

- 1) Si les négociations tendant à la révision ou à la modification envisagée n'ont pu aboutir dans un délai d'un an suivant le déclenchement de la procédure tel que visé au paragraphe 2 de l'article 4 ci-dessus, chacune des organisations signataires se réserve la possibilité de dénoncer la présente convention, ses annexes et avenants par acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par la réglementation en vigueur.
- 2) La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la date de dépôt de l'acte.
- 3) Les organisations signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out, à propos des points mis en cause aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus, qu'après épuisement des procédures prévues à cet effet.

 2 / 32

- 4) La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

Article 6 : Concertation et Dialogue


- 1) Les différends individuels de travail sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- 2) Les parties signataires s'engagent à privilégier le dialogue interne comme mode par excellence de règlement des différends collectifs de travail, avant tout recours contentieux.

Article 7: Avantages acquis

- 1) La présente convention collective maintient les avantages acquis par les employés. Cependant, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans l'entreprise à la suite des usages, d'une convention particulière ou d'un statut particulier.
- 2) Les dispositions de la présente convention remplacent les clauses des contrats individuels antérieurs lorsque celles-ci sont moins avantageuses ou équivalentes.

Article 8 : Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

- 1) Il est institué une Commission paritaire d'interprétation et de conciliation, qui a pour rôle de mettre en œuvre la concertation et de rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention, de ses annexes et avenants.
- 2) Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention.
- 3) La commission est constituée de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants des parties signataires. Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations intéressées, au Ministère en charge des questions de travail. La présidence est assurée par un représentant du Ministre en charge des questions de travail qui convoque les parties.
- 4) La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit ou par tout moyen laissant trace écrite, à la connaissance de l'autre partie, ainsi qu'au Ministre en charge des questions de travail.
- 5) Lorsque la commission donne un avis à la majorité simple de ses membres - le vote ayant lieu à bulletin secret - le texte de cet avis signé par les organisations représentées a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention.

 3 / 32

- 6) Cet avis fait l'objet d'un dépôt au Greffe du Tribunal de Première Instance de Douala, à la diligence du Ministère en charge des questions de travail.
- 7) Le temps de participation des représentants des parties signataires aux réunions de la commission est considéré comme temps de travail effectif. En cas de déplacement pour assister aux réunions de la commission, l'employé participant est mis en mission par l'employeur.

TITRE II : DROIT SYNDICAL – DELEGUE DU PERSONNEL

CHAPITRE 1 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 9 : Droit syndical et liberté d'opinion

- 1) Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir ou non à une association ou à un groupement professionnel, ou à un syndicat constitué conformément à la réglementation en vigueur.
- 2) L'entreprise étant un lieu de travail, les parties contractantes reconnaissent également que l'appartenance ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales, raciales ou tribales de l'employé ne doivent jamais rentrer en ligne de compte lorsqu'il s'agit d'arrêter les décisions en ce qui concerne l'embauche, la rémunération, la conduite du travail, la répartition du travail, les mesures disciplinaires, les mesures d'avancement ou de licenciement.
- 3) L'employeur s'engage à n'exercer ni pression ni contrainte sur le personnel en raison de son appartenance ou de sa non appartenance à une organisation des travailleurs.
- 4) Toutefois, l'employé s'engage, dans l'exercice du droit syndical ou de son appartenance à une quelconque association ou groupement, à ne constituer en aucun cas une entrave à la bonne marche de l'entreprise.
- 5) Les syndicats, les délégués du personnel et les employés s'engagent à exercer leurs activités statutaires dans le strict respect de la législation et de la réglementation en vigueur.

Article 10 : Autorisation d'absence pour activités syndicales

- 1) Chaque fois qu'un employé, qu'il soit responsable syndical ou non, est appelé à participer à une commission mixte paritaire ou à un séminaire de formation décidé entre les organisations syndicales et l'employeur, il appartient à l'employeur et à l'organisation syndicale de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il convient de faciliter cette participation.

- 2) Les employés concernés sont tenus d'informer préalablement l'employeur de leur participation aux travaux de ces commissions au moins six (06) jours à l'avance.
- 3) Le temps d'absence est considéré comme temps de travail effectif et il est rémunéré par l'employeur suivant l'horaire normal de l'entreprise. Il n'est pas récupérable et ne peut être déduit du congé annuel.
- 4) Dans le même ordre d'idées, la participation des responsables syndicaux et des délégués du personnel au règlement d'un conflit collectif de travail, est considérée comme temps de travail et rémunéré comme tel par l'employeur.
- 5) Lorsqu'un responsable est convié à une réunion interne à son syndicat pendant les heures normales de travail, l'intéressé doit obtenir une autorisation préalable de l'employeur. L'autorisation d'absence est subordonnée à la présentation d'une demande écrite de l'organisation syndicale.
- 6) Des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être accordées aux responsables syndicaux, sur demande écrite des organisations syndicales dans la limite de dix (10) jours ouvrables par année civile dans les cas suivants :
 - a) participation aux réunions statutaires de leur organisation ;
 - b) participation à des stages et séminaires de formation syndicale ;
 - c) réunions et mission de représentation liées aux activités syndicales,La demande doit être présentée, sauf cas de force majeure, au moins huit (08) jours francs à l'avance, par l'organisation syndicale. Des délais supplémentaires peuvent être exceptionnellement accordés sur présentation des justificatifs subséquents.
- 7) Les absences prévues aux alinéas 5 et 6 ci-dessus ne viennent pas en déduction du temps de service effectif ouvrant droit au congé.

Article 11 : Permanent syndical

- 1) L'employé ayant acquis dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à deux ans et qui est mandaté par une organisation syndicale légalement reconnue pour remplir les fonctions de « Permanent Syndical » peut, à l'expiration de son mandat, réintégrer le Chantier Naval et Industriel du Cameroun.
- 2) Lors de sa réintégration au Chantier Naval et Industriel du Cameroun, l'employé est repris à la catégorie correspondant à sa précédente qualification professionnelle. L'employeur veille à lui confier des tâches de niveau correspondant.

- 3) La suspension du contrat prévue au présent article ne saurait, en aucun cas, excéder cinq (05) ans éventuellement renouvelable une fois. Au-delà de cette limite le contrat est résilié de plein droit.
- 4) La demande de réintégration de l'employé doit être présentée en son nom par l'organisation syndicale, au plus tard (03) mois avant l'expiration de son mandat syndical.

Article 12 : Cotisations syndicales

- 1) L'employeur accepte le principe de pratiquer la retenue à la source des cotisations syndicales pour tous les employés ayant souscrit librement au « CHECK OFF », et le reversement dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.
- 2) L'employeur s'engage à reverser aux organisations syndicales les cotisations perçues dans les vingt (20) jours qui suivent le paiement des salaires.
- 3) Le versement des cotisations aux organisations syndicales s'effectue par virement bancaire ou par chèque barré, dans un compte dont les références sont communiquées par écrit à l'employeur, par l'organisation syndicale bénéficiaire.
- 4) L'employeur remet mensuellement à chaque organisation syndicale bénéficiaire les documents de reversement et la liste des membres desquels les cotisations ont été prélevées.

CHAPITRE 2 : DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 13 : Délégué du Personnel

- 1) Les élections des délégués du personnel, ainsi que leurs attributions, les modalités de l'exercice de leurs fonctions et la durée de leur mandat, sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- 2) Pour ne pas perturber la bonne marche des services, un délégué ne peut se déplacer dans l'établissement pour l'accomplissement de son activité de délégué, qu'après en avoir informé son supérieur hiérarchique dans le cadre du service.
- 3) De même, pour prendre contact avec un autre employé pendant les heures de service, il doit en informer le responsable hiérarchique de celui-ci.
- 4) En cas de déplacement hors de l'établissement, le délégué du personnel doit informer son supérieur hiérarchique par écrit au moins deux jours à l'avance sauf cas de force majeure.

- 5) L'exercice de la fonction de délégué du personnel ne saurait constituer une entrave à l'évolution de sa carrière, ni une gêne au fonctionnement de l'entreprise.
- 6) En aucun cas, le temps accordé aux délégués du personnel pour l'accomplissement de leurs missions ne peut, ni être reporté sur le mois suivant, ni faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.

Article 14 : Panneaux d'affichage

- 1) Des panneaux d'affichage doivent être réservés aux communications des délégués du personnel et des organisations syndicales, conformément aux dispositions légales et réglementaires.
- 2) Ces communications sont réservées aux convocations et aux comptes-rendus des réunions strictement professionnelles ou syndicales et doivent, avant d'être affichées, être soumises à l'employeur pour visa.
- 3) En cas de désaccord, la partie diligente saisit l'Inspecteur du Travail pour arbitrage.

Article 15 : Local de réunion

L'employeur mettra à la disposition des délégués du personnel, au sein de l'entreprise, un local, du mobilier et du matériel adéquats pour l'exercice de leurs fonctions.

TITRE III : LE CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : DEFINITION, ENGAGEMENT, FORMATION, MODIFICATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 16 : Définition

Au sens de la présente convention, le contrat de travail est une convention par laquelle un travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction de l'employeur, en contrepartie d'une rémunération.

Article 17 : Engagement

- 1) Les employés sont engagés individuellement conformément à la législation et la réglementation en vigueur.
- 2) L'engagement est constaté par écrit, soit par un contrat de travail, soit par une lettre d'engagement signée des deux parties, et comportant obligatoirement les mentions suivantes :
 - a) la raison sociale et l'adresse de l'employeur ;
 - b) les noms et prénoms de l'employé ;

- c) la référence à la présente convention et au règlement intérieur du Chantier Naval et Industriel du Cameroun ;
 - d) la nature du contrat avec indication de la date de prise d'effet de l'engagement et de la durée dans le cas d'un contrat à durée déterminée, saisonnier, occasionnel ou temporaire etc.;
 - e) la nature de l'emploi à tenir ;
 - f) la catégorie professionnelle et l'échelon attribués à l'employé (sauf en cas de contrat de stage pré-emploi) ;
 - g) la durée et les modalités de la période d'essai.
- 3) L'employé doit fournir la preuve de ses titres scolaires et universitaires ou de son expérience professionnelle au moment de son engagement. Il ne peut en aucun cas se prévaloir à posteriori des diplômes ou de l'expérience professionnelle dont il n'a pas fait état au moment du recrutement.
- 4) Tout engagement est subordonné à une visite médicale justifiant l'aptitude physique requise pour le poste.

Article 18 : Apprentissage, formation et perfectionnement professionnels

- 1) Les dispositions relatives au contrat d'apprentissage sont celles fixées par la législation et la réglementation en vigueur.
- 2) L'employeur favorise la formation professionnelle dans toute la mesure compatible avec les nécessités de service et les besoins de l'entreprise. Il accorde, en conséquence, des facilités aux employés pour leur permettre d'acquérir ou de compléter cette formation dans les spécialités correspondant aux activités de l'entreprise. Il examine dans ce sens toute demande formulée par les employés en vue de participer à des stages professionnels. Il se réserve le droit de vérifier leur assiduité à ces stages et d'obtenir communication de leurs résultats, la sanction des défaillances éventuelles pouvant être la suppression des facilités accordées dans le cadre de cette formation.
- 3) La priorité de la formation et du perfectionnement revient aux agents les plus anciens en poste dans l'entreprise et remplissant les conditions requises. Toutefois, si aucun agent en poste ne possède le profil souhaité, l'entreprise peut accorder le bénéfice de cette formation à une nouvelle recrue.
- 4) Lorsque l'emploi pour lequel on est recruté nécessite une formation spécifique, l'employé est alors recruté par un contrat pré-emploi couvrant la totalité de la période de formation prévue et fixant les conditions spécifiques de travail et de rémunération. Le contrat de travail peut être conclu à l'issue de la période de formation si les résultats de celle-ci sont jugés satisfaisants par l'employeur.

- 5) Au cours de la vie professionnelle, des programmes de formation destinés à améliorer la qualification professionnelle ou à assurer la promotion à des emplois supérieurs du personnel en place, peuvent être organisés par l'employeur dans ou en dehors de l'entreprise. Pendant la durée d'une telle formation, l'employé est maintenu à sa catégorie d'emploi, sans perte de rémunération.
- 6) L'employeur prend en charge l'intégralité des frais occasionnés par la formation. Avant le début de la formation, l'employé s'engage formellement à travailler pour le Chantier Naval et Industriel du Cameroun pendant une période déterminée d'accord parties, si celle-ci est concluante.

Article 19 : Classification professionnelle

- 1) Les employés du Chantier Naval et Industriel du Cameroun sont classés dans les emplois définis par :
 - a) la classification professionnelle nationale type ;
 - b) la classification du secteur tertiaire I ;
 - c) la classification professionnelle du Chantier Naval et Industriel du Cameroun figurant en annexe 1 de la présente convention.
- 2) Chaque emploi est classé dans une catégorie en fonction de ses caractéristiques et exigences spécifiques, et des responsabilités qui y sont attachées.
- 3) L'attribution d'une catégorie professionnelle à un employé au moment de l'engagement est fonction, d'une part, des caractéristiques de l'emploi proposé, et d'autre part, de la qualification requise pour tenir cet emploi ; cette qualification peut résulter, soit d'une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme reconnu par la réglementation en vigueur, soit d'une expérience professionnelle équivalente acquise « sur le tas ».
- 4) Lorsqu'un employé acquiert, après son engagement, un des diplômes techniques ou une certification professionnelle retenus par la classification nationale type et utile dans l'entreprise, il doit être reclassé à la catégorie qui correspond à ce diplôme ou à ce certificat, en fonction de ses compétences, des possibilités et des besoins de l'entreprise.

Article 20 : Commission de reclassement

- 1) Les contestations individuelles portant sur la classification professionnelle d'un travailleur doivent être présentées par écrit à l'employeur, soit par l'intermédiaire du collège des délégués du personnel, soit directement par l'employé lui-même.
- 2) L'employeur doit donner une suite par écrit à l'employé dans les trente (30) jours suivant réception de la requête. Si cette réponse ne donne pas

satisfaction à l'employé, celui-ci peut saisir la Commission paritaire de reclassement. Cette saisine doit être faite par écrit et transmise sur décharge.

- 3) La commission de reclassement, convoquée et présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort, est composée de deux représentants de l'employeur et de deux représentants des employés. Elle statue sur le différend.
- 4) La commission peut entendre l'employé et l'employeur avant de statuer.
- 5) La commission fixe la catégorie dans laquelle est classé l'emploi en question et attribue un nouveau classement à l'employé, le cas échéant. La décision est prise à la majorité des membres de la Commission, l'Inspecteur du Travail participant au vote. Elle est consignée dans un procès-verbal signé par tous les membres et doit être motivée.
- 6) La décision prend effet à compter de la date où la demande de reclassement a été introduite auprès de l'employeur.
- 7) Le procès-verbal est établi et notifié aux parties avec diligence. La partie qui conteste la décision dispose d'un délai de quinze (15) jours francs, à compter de la notification, pour engager la procédure de règlement des différends individuels de travail.
- 8) Pendant la période de règlement du différend, l'employeur ne peut prononcer le licenciement de l'employé sauf cas de faute lourde, de compression des effectifs ou de fermeture de l'entreprise.

Article 21 : Avancement

- 1) L'avancement d'échelon des employés dans l'entreprise se fait au mérite, à l'ancienneté ou à l'expérience professionnelle. L'ancienneté comptant pour l'avancement au choix est laissée à la discrétion de l'employeur.
- 2) Toutefois, les parties conviennent que l'employé a droit à un avancement automatique après un délai maximal de trois (03) ans passé dans un échelon.
- 3) La progression de la rémunération du travailleur au sein de l'échelon G s'effectue après négociation d'accord-parties, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 22 : Commission interne d'avancement

- 1) Il est institué au sein du Chantier Naval et Industriel du Cameroun une Commission interne d'avancement compétente pour examiner annuellement les avancements du personnel. Elle siège avant la fin de la première quinzaine du mois de décembre.

[Handwritten signatures and initials]

10 / 32

2) Elle est composée ainsi qu'il suit :

Président : le Directeur en charge de l'Administration et des ressources Humaines ;

Rapporteur : le Chef de Service du personnel ;

Membres :

- le Directeur en charge des Affaires financières ;
- le Chef de Département des Ressources humaines ;
- le Chef de Département Juridique ;
- deux délégués du personnel par collège ;

3) Aucun membre de la Commission ne peut siéger au sein d'une réunion appelée à délibérer sur son propre cas.

Article 23 : Intérim

1) En cas de vacance d'un poste pour quelque motif que ce soit et si l'employeur fait appel à un travailleur de catégorie inférieure pour assurer l'intérim, ce travailleur perçoit en plus de son salaire effectif, une indemnité compensatrice égale à la différence entre l'échelon A de sa catégorie et l'échelon A de la catégorie afférente au nouvel emploi, ainsi que les avantages spécifiques liés au poste.

2) Sauf cas de maladie du titulaire du poste, le remplacement ne peut excéder la durée réglementaire de l'essai renouvelable une fois. Au bout de cette période, le travailleur est titularisé et classé dans la catégorie afférente au nouvel emploi, conformément à la réglementation en vigueur.

3) En cas de maladie du titulaire du poste, le remplacement ne peut avoir lieu que dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 24 : Promotion dans l'entreprise

1) La promotion des agents se fait au mérite et/ou à l'augmentation des responsabilités, sur évaluation par la Direction Générale des capacités de l'agent à tenir un poste de niveau supérieur.

2) En cas de postes vacants, l'employeur fait appel en priorité aux employés jugés aptes à occuper lesdits postes.

3) Si la promotion est liée à un changement de poste, il peut y avoir une période probatoire correspondant à la durée d'essai prévue par la réglementation en vigueur. Si l'essai n'est pas concluant, l'employé est remis à son poste d'origine.

CHAPITRE II : DEPLACEMENTS ET MUTATIONS

Article 25 : Dispositions générales

- 1) Les nécessités de service ou les impératifs de la profession peuvent occasionner des déplacements, soit au lieu habituel d'emploi, soit hors de ce lieu.
- 2) Les déplacements étant faits à l'initiative et sous l'autorité de l'employeur, les frais qui en résultent sont à la charge de ce dernier.
- 3) Les obligations de l'employeur varient selon la nature, la forme et la durée du déplacement. L'employeur a la faculté, soit d'assurer la fourniture directe ou indirecte des prestations qui lui incombent, soit de rembourser les frais engagés sur note justificative, barème ou forfait.

Article 26 : Déplacement occasionnel (mission)

- 1) Est considérée comme mission tout déplacement d'un employé en dehors de son site habituel de travail (département territorial où est localisé son poste de travail.)
- 2) Les agents en mission bénéficient des frais de mission dont les montants sont fixés par un texte particulier.

Article 27 : Mutation avec changement de résidence

- 1) Quand l'exécution du contrat de travail ne peut se satisfaire d'un déplacement occasionnel, elle entraîne l'installation à demeure du travailleur hors de sa résidence ou de son lieu d'embauche.
- 2) Le déplacement avec changement de résidence entraîne des conséquences à l'égard non seulement du travailleur, mais aussi de sa famille quant aux frais de voyage, de transport, d'aménagement et de logement. La famille du travailleur s'entend de son ou ses conjoints et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui, au sens de la législation sur les prestations familiales.
- 3) Les frais de voyage du travailleur et de sa famille, ainsi que les frais de transport de leurs bagages sont à la charge de l'employeur, du lieu d'embauche ou du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi, selon les modalités prévues à l'Article 30 ci-dessous.

Article 28 : Mutation pour convenances personnelles

- 1) Le travailleur souhaitant être affecté pour convenances personnelles ou sur prescription médicale dans une autre localité que celle de son premier emploi ou son lieu de résidence habituelle, et désirant en faire son nouveau lieu de résidence habituelle peut, sur demande écrite de sa part, recevoir cette affectation dans la mesure des possibilités de l'entreprise.

- 2) Cette mutation ne confère pas à l'intéressé la qualité de travailleur déplacé au sens de la législation et de la réglementation en vigueur.

Article 29 : Indemnité de séparation pour scolarité des enfants

- 1) Si un agent déplacé au cours de l'année scolaire du fait de l'employeur est obligé de se séparer de sa famille en raison de l'impossibilité de transfert des enfants dans un établissement scolaire du lieu d'affectation, il reçoit une indemnité de séparation.
- 2) Cette indemnité est due jusqu'à l'inscription des enfants dans les établissements scolaires du lieu d'affectation. Elle est supprimée si l'agent n'utilise pas les possibilités d'inscription qui lui sont offertes au lieu d'affectation l'année scolaire suivante.
- 3) Le taux mensuel de ladite indemnité est égal à 33 % du salaire catégoriel échelonné.

Article 30 : Voyages et transport

- 1) Quand il est à la charge de l'employeur, le moyen de transport est à son choix.
- 2) Le voyage du personnel et le transport des bagages obéissent en outre aux conditions suivantes :

a) Voyage du personnel

	Catégories I à VI	Catégories VII à XII
Chemin de fer	2 ^e classe ou Wagon-lit la nuit	1 ^{ère} classe ou Wagon-lit la nuit
Route	Tarif courant en vigueur x 2	Tarif courant en vigueur x 2
Avion	Classe économique	Classe économique

b) Transport des bagages

Pour le transport des bagages, il n'est pas prévu à la charge de l'employeur d'avantages autres que la franchise accordée par la compagnie de transport à chaque titre de passage. Toutefois, il est consenti les conditions préférentielles suivantes dans les hypothèses ci-après :

- premier voyage du lieu de résidence ou du lieu de recrutement au lieu d'emploi ;
- dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle ou au lieu de recrutement.

Dans ces cas, l'employeur assure au travailleur le transport gratuit de :

- 500 kg de bagages en sus de la franchise pour lui-même ;
- 500 kg de bagages en sus de la franchise pour chacun des conjoints ;
- 200 kg de bagages en sus de la franchise pour chacun des enfants mineurs vivant habituellement avec lui.

c) En cas de transport par voie aérienne

L'employeur prend en outre à sa charge le transport des bagages en sus de la franchise dans les limites suivantes :

	Catégories I à VI	Catégories VII à XII
Célibataire	10 kg	15 kg
Marié sans enfant(s)	15 kg	20 kg
Marié avec enfant (s)	20 kg	25 kg

Le transport des bagages assuré gratuitement par l'employeur en sus de la franchise, est effectué par une voie et des moyens normaux autres qu'aériens, au choix de l'employeur.

- 3) Les bagages transportés dans les conditions susvisées sont couverts par une « assurance transport » usuelle à la charge de l'employeur.

CHAPITRE III : DES CONGES ET DES PERMISSIONS D'ABSENCE

Article 31 : Congés payés

- 1) Les employés bénéficient des congés payés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- 2) La durée de congé est augmentée en considération de l'ancienneté de l'employé dans l'entreprise, à raison de deux jours ouvrables par période entière continue ou non, de trois (3) ans de service.
- 3) Les mères salariées bénéficient en outre d'une majoration de trois(3) jours ouvrables par enfant de moins 6 ans inclus à la date de départ en congé.
- 4) Le congé annuel est pris en principe en une seule fois. Toutefois, pour nécessité de service, il peut arriver que ce congé soit donné par fractions, à condition que l'une des fractions ait au moins douze (12) jours ouvrables consécutifs.
- 5) L'employé bénéficie avec sa famille, des frais de transport aller-retour, du lieu de travail au lieu de congé, frais dont les modalités et les montants sont déterminés par une Note de Service de la Direction Générale, après concertation avec les Délégués du Personnel. L'agent en bénéficie par congé effectivement pris.

[Handwritten signatures and initials] 14 / 32

poste y compris les primes et indemnités spécifiques au poste, à l'exclusion des primes et indemnités liées aux conditions de travail.

- 3) En cas de pluralité d'absences pour maladie ou accident au cours de la

peut dépasser l'indemnité correspondant à l'ancienneté de l'employé selon le tableau de l'alinéa 1 ci-dessus.

- 4) L'employé totalisant au moins cinq ans de service dans l'entreprise et qui n'est pas en mesure de reprendre son service à l'issue de la période de suspension du contrat peut, sur sa demande et sur présentation d'un certificat médical, obtenir une prolongation de la période de suspension dans la limite maximale de huit mois.

Article 36 : Accidents de travail et maladies professionnelles

- 1) Les accidents de travail et les maladies professionnelles relèvent des dispositions légales et réglementaires en matière de prévoyance sociale et de prévention des risques professionnels.
- 2) Cependant, l'employé perçoit une indemnité complémentaire à la couverture légale, calculée de manière à lui maintenir son salaire, à l'exclusion des heures supplémentaires, de l'indemnité de transport, des primes de quart et toute autre indemnité liée aux conditions de travail. Cette indemnité est versée pendant une période ne pouvant excéder 15 mois.
- 3) L'employeur prend toutes les mesures en son pouvoir pour éviter une interruption dans le versement de l'indemnité journalière.
- 4) Lorsque l'accident de travail ou la maladie professionnelle entraîne une incapacité permanente, l'employeur peut prendre des mesures nécessaires pour octroyer à la victime une couverture supplémentaire.

Article 37 : Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de capacité de travail

- 1) Lorsqu'à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non, l'employé subit une réduction de ses capacités à titre définitif dûment constatée par un médecin du travail, l'employeur peut lui proposer un emploi qui relève d'une catégorie inférieure, mais qui correspond à sa capacité constatée par le certificat médical de reprise de travail.
- 2) Dans ce cas, l'employé ne perd que les avantages, primes et indemnités strictement liés à son ancien poste de travail, son salaire catégoriel étant maintenu.
- 3) En cas de refus du nouvel emploi, l'employé peut être, soit licencié avec paiement des droits prévus par la réglementation en vigueur, soit mis à la retraite anticipée s'il remplit les conditions d'une mise à la retraite par anticipation.



CHAPITRE IV : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 38 : Préavis

- 1) Toute rupture du contrat de travail est, en tout état de cause, assortie d'une obligation de préavis par la partie qui prend l'initiative de la rupture.
- 2) La durée du préavis est conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 39 : Licenciement

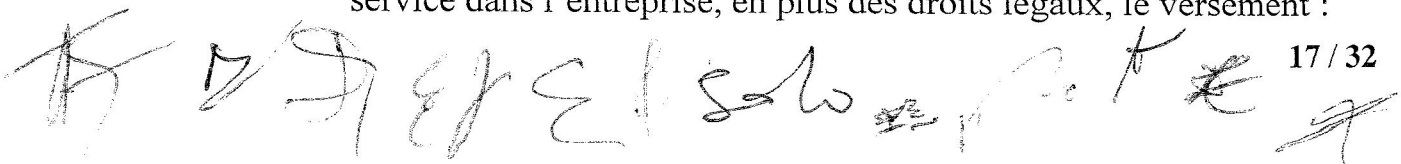
- 1) En cas de licenciement et hors mis le cas de faute lourde, le travailleur réunissant une ancienneté d'au moins douze mois dans l'entreprise, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.
- 2) Sauf pratique plus avantageuse, cette indemnité est, pour chaque année de présence dans l'entreprise, égale à un pourcentage du salaire mensuel global moyen des douze derniers mois ayant précédé le licenciement.
- 3) Les taux applicables pour le calcul de l'indemnité de licenciement sont les suivants :
 - Pour les cinq premières années : 30%
 - Pour la période comprise entre la 6^e et la 10^e année : 35%
 - Pour la période comprise entre la 11^e et la 15^e année : 40%
 - Pour la période comprise entre la 16^e et la 20^e année : 45%
 - Pour la période au-delà de la 20^e année : 50%
- 4) Pour le décompte, il est tenu compte des fractions d'année dans la limite du mois échu.

Article 40 : Démission

Il y a démission, lorsque l'employé, par une demande écrite, marque sa volonté irréversible de quitter l'entreprise, ou lorsque l'employé abandonne son poste pendant plus de trente jours consécutifs dûment constaté par voie d'huissier.

Article 41 : Rupture amiable

- 1) Les parties contractantes peuvent, d'un commun accord, rompre le contrat de travail qui les lie, dans les cas énumérés ci-dessous :
 - licenciement pour motif économique ;
 - départ volontaire négocié.
- 2) **Le licenciement pour motif économique** obéit à la procédure prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
 - a) Il entraîne au profit de l'employé totalisant moins de 5 ans de service dans l'entreprise, en plus des droits légaux, le versement :



- d'une indemnité de fin de carrière correspondant à un demi-mois de salaire brut par année d'ancienneté ;
- d'une prime de bonne séparation correspondant à un demi-mois de salaire brut par année d'ancienneté avec un plafond de 2 mois.

b) S'il s'avère que le personnel totalisant plus de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise et ne remplissant pas les conditions de mise à la retraite anticipée fasse partie de la liste, leur prime de bonne séparation correspondra à un demi mois de salaire brut par année d'ancienneté, avec un plafond de cinq mois.

3) Il y a **départ volontaire négocié** lorsque l'une des parties propose à l'autre qui l'accepte, la rupture d'accord-parties du contrat de travail. Elles se mettront d'accord sur les aspects financiers.

Article 42 : Départ à la retraite – Indemnité de fin de carrière

- 1) L'arrivée à l'âge de jouissance de la retraite constitue un cas normal de cessation du contrat de travail, tant à l'égard de l'employé que de l'employeur. Il suffit à l'une ou l'autre des parties d'en prendre acte, pour déclencher les effets de droits.
- 2) L'âge limite de maintien en activité du personnel est fixé en principe à 60 ans, et à partir de 50 ans en cas de retraite anticipée. L'agent est mis à la retraite à la fin du trimestre au cours duquel il a atteint cet âge.
- 3) Le déclenchement de la procédure, soit à l'initiative de l'employé, soit à celle de l'employeur, est assorti, en toute hypothèse, d'une obligation de notification dont le délai requis est fixé à six mois.
- 4) L'employeur peut souscrire une assurance retraite complémentaire à laquelle participera l'employé.
- 5) Le travailleur qui compte au moins un (1) an de service dans l'entreprise au moment du départ à la retraite, bénéficie d'une indemnité de fin de carrière, par année d'ancienneté, fixée ainsi qu'il suit :

ANCIENNETE	POURCENTAGE
De 1 à 5 ans	30% du salaire brut mensuel
De 6 à 10 ans	38% du salaire brut mensuel
De 11 à 15 ans	45% du salaire brut mensuel
De 16 à 20 ans	53% du salaire brut mensuel
+ de 20 ans	63% du salaire brut mensuel

6) Sauf disposition plus avantageuse, le travailleur bénéficie en outre d'une prime de bonne séparation fixée à un demi-mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, et plafonnée à dix (10) mois de salaire.

[Handwritten signatures and initials]

- 7) Le travailleur perçoit toutes ces indemnités au plus tard le jour de son départ effectif. Dans le cas contraire, l'employeur continuera à lui verser son salaire jusqu'au jour du règlement complet de ces indemnités.
- 8) L'employé retraité et sa famille bénéficient de l'assurance maladie durant toute l'année au cours de laquelle il prend sa retraite.

Article 43 : Retraite anticipée

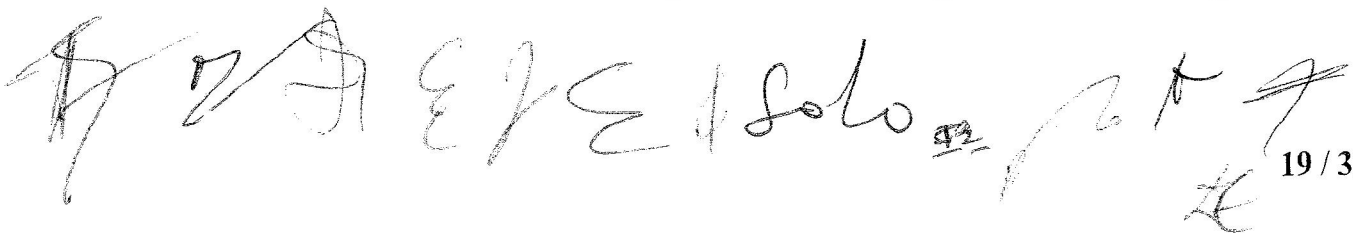
- 1) La mise en retraite anticipée obéit aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- 2) En cas de retraite anticipée, le travailleur bénéficie des mêmes avantages que ceux dus en cas de retraite normale.

Article 44 : Décès de l'employé

- 1) En cas de décès d'un employé, toutes les sommes dues jusqu'à la date de son décès sont versées à ses ayants droits.
- 2) Les frais funéraires de l'employé décédé sont pris en charge à concurrence d'un montant arrêté par Note de service de la Direction Générale après concertation avec les délégués du personnel.
- 3) Lorsqu'il s'agit de décès de suite d'un accident de travail, les frais remboursés par la Caisse Nationale de Prévoyance sociale, ainsi que la totalité de la prime d'assurance versée à cet effet par l'assureur de l'entreprise, profitent à la famille du défunt.
- 4) L'employeur verse aux ayants droits du travailleur décédé, en plus des sommes légalement dues et de toutes autres sommes inhérentes au séjour du travailleur au sein de l'entreprise, et qui sont prévues à l'alinéa 1ci-dessus, une indemnité de décès équivalente à l'indemnité de fin de carrière à laquelle l'employé aurait pu prétendre.
- 5) L'employeur met à la disposition des travailleurs désireux d'accompagner le corps de leur collègue décédé, des moyens de transport et une ration journalière de 5 000 FCFA minimum par personne.
- 6) L'entreprise se fait représenter aux obsèques par une délégation officielle devant nécessairement comporter un délégué du personnel.

Article 45 : Rupture du contrat de travail au départ ou pendant les Congés.

En cas de rupture du contrat de travail au départ ou pendant les congés, les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur.

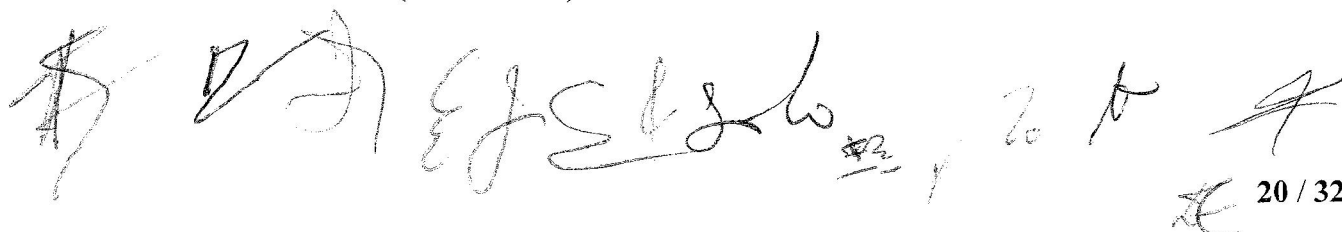


TITRE IV : DU SALAIRE ET ACCESSOIRES

CHAPITRE I : DU SALAIRE

Article 47 : Détermination du salaire

- 1) A conditions égales de travail, de qualifications professionnelles et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe et leur statut.
- 2) Les salaires sont calculés et payés :
 - a) mensuellement pour les employés ayant un contrat à durée déterminée ou indéterminée, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
 - b) soit à la quinzaine, soit mensuellement, pour le personnel temporaire dont le salaire est stipulé à l'heure.
- 3) En cas de contestation sur le bulletin de paie, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à son établissement ; il peut pour cela se faire assister par un délégué du personnel.
- 4) Le barème de salaire en vigueur au CNIC est annexé à la présente convention (**Annexe II**).



20 / 32

CHAPITRE II : DES ACCESSOIRES DU SALAIRE

Article 48 : Primes et indemnités

Au salaire s'ajoutent diverses primes et indemnités dont les principales sont les suivantes :

- | | |
|----------------------|------------------------|
| a) Prime d'astreinte | e) Prime de risque |
| b) Prime de caisse | f) Prime de salissure |
| c) Prime de magasin | g) Prime de technicité |
| d) Prime de chantier | |

Article 49 : Prime d'astreinte

- 1) L'astreinte est le fait pour un agent, de pouvoir être sollicité à tout moment par l'employeur pour les besoins de service. Elle peut être partielle ou totale.
- 2) La prime d'astreinte, qui est égale à 10% du salaire catégoriel de base (Echelon A), est destinée à compenser les contraintes et les privations qu'impose le service d'astreinte. Sans préjudice des sanctions disciplinaires, cette prime est supprimée pour tout manquement au devoir d'astreinte.
- 3) L'employé sous astreinte est tenu de rester dans la ville de son emploi, et tout déplacement hors de ladite ville doit être autorisé par son employeur.

Article 50 : Prime de caisse

Elle est attribuée aux caissiers, ainsi qu'à ceux qui effectuent le billettage de manière ponctuelle, suivant un barème qui sera fixé par Note de service de la Direction Générale après concertation avec les délégués du personnel.

Article 51 : Prime de magasin

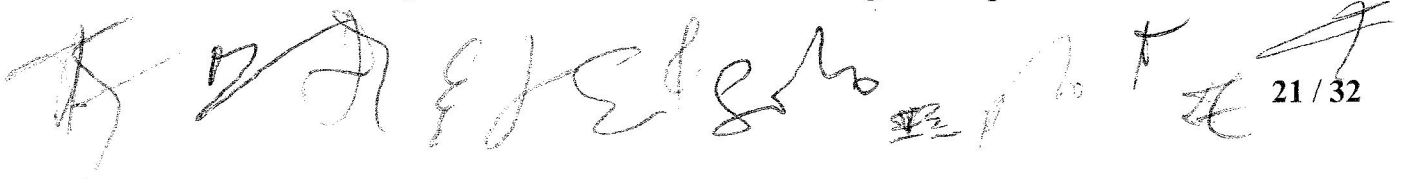
Elle est attribuée au responsable du magasin, suivant un barème qui sera fixé par Note de service de la Direction Générale après concertation avec les délégués du personnel.

Article 52 : Prime de chantier

Elle est attribuée aux agents à la fin d'un projet en fonction des résultats positifs dégagés par ledit projet.

Article 53 : Prime de risque

Elle est attribuée mensuellement aux personnels intervenants dans les chantiers suivant un barème arrêté par Note de service de la Direction Générale après concertation avec les délégués du personnel.



Article 54 : Prime de saillance

Elle est attribuée mensuellement aux personnels intervenants dans les chantiers suivant un barème arrêté par Note de service de la Direction Générale après concertation avec les délégués du personnel.

Article 55: Prime de Technicité

Elle est mensuelle et attribuée au personnel intervenant directement dans la réalisation des travaux suivant un barème arrêté par Note de service de la Direction Générale après concertation avec les délégués du personnel.

Article 56 : Indemnité de transport

- 1) Dans le cas où l'employeur ne fournit pas un moyen de transport individuel ou collectif, il versera aux employés permanents une indemnité mensuelle de participation aux frais de transport, suivant un barème arrêté par Note de service de la Direction Générale après concertation avec les délégués du personnel.
- 2) Tout employé autorisé par l'employeur à utiliser un moyen de transport personnel dans l'intérêt du service et le maintenant en bon état, bénéficie en contrepartie d'une indemnité dont le montant est fixé suivant un barème arrêté par Note de service de la Direction Générale après concertation avec les délégués du personnel.

Article 57 : Indemnité de logement

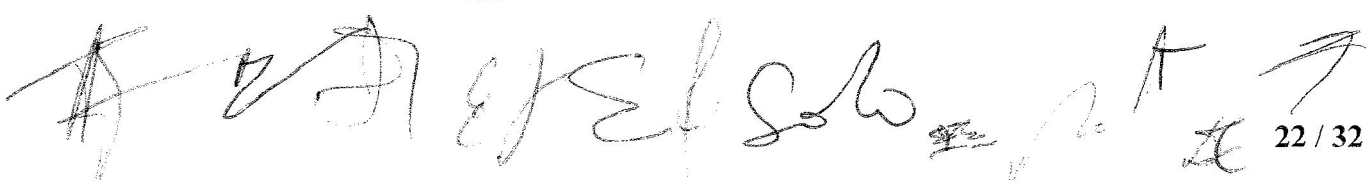
Sauf disposition ou pratique plus avantageuse, l'employeur verse au personnel permanent non logé, une indemnité de logement correspondant à 30% du salaire catégoriel échelonné majorée de la prime d'ancienneté.

Article 58 : Treizième mois et gratification

- 1) Un treizième mois est attribué aux employés titularisés, calculé au prorata du nombre de mois passés dans l'entreprise au cours de la période considérée. Son montant est égal à un mois de salaire brut.
- 2) En cas de résultat positif de l'entreprise, des gratifications sont accordées au personnel permanent, suivant une clé de répartition arrêtée par le Conseil d'Administration.

Article 59 : Prime d'élaboration du budget et de bilan

- 1) Une prime dite de budget est attribuée à toute personne ayant participé à l'élaboration de celui-ci. Son montant est fixé par le Conseil d'Administration.



- 2) Une prime dite de bilan est attribuée à toute personne ayant participé à l'élaboration de celui-ci. Son montant est fixé par le Conseil d'Administration.

TITRE V : CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 60 : Durée de travail

Elle est fixée conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Article 61 : Heures supplémentaires.

- 1) Les heures supplémentaires sont effectuées et rémunérées conformément à la réglementation en vigueur.
- 2) Toutefois, l'employeur peut, selon les exigences de certains postes, appliquer un système de forfait d'heures supplémentaires mensuel dont le montant ne saurait être inférieur à 33% du salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté.

Article 62 : Hygiène, sécurité, santé et environnement

- 1) L'employeur doit veiller tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise, conformément aux dispositions légales et à la réglementation en vigueur.
- 2) L'employeur et les travailleurs doivent faire prévaloir les conditions d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.
- 3) Il est créé au sein de l'entreprise un Comité d'hygiène et sécurité, dont le fonctionnement est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Sa composition est la suivante :

Président : Le Directeur Général ou son mandataire ;

Membres :

- a) En nombre égal d'une part des représentants des travailleurs et d'autre part des représentants de chaque Direction ;
 - b) Le Médecin de l'entreprise ;
 - c) Les spécialistes désignés en fonction des points inscrits à l'ordre du jour ;
 - d) L'Inspecteur du travail du ressort.
- 4) Une infirmerie est ouverte au personnel de l'entreprise ainsi qu'à leur famille. L'employeur doit veiller au bon fonctionnement de l'infirmerie (disponibilité du personnel de santé et des médicaments de première nécessité).
 - 5) Il est instauré au sein de l'entreprise une visite systématique annuelle pour tous les employés permanents.

Article 63 : Equipement de protection

- 1) L'employeur fournit des équipements spéciaux de protection et des tenues de travail adéquats aux employés exposés à des conditions de travail particulières. Les conditions d'utilisation du matériel reçu sont fixées par le règlement intérieur.
- 2) Les conditions d'attribution, de port, de renouvellement et de restitution en cas de départ de la société ou de mutation, sont spécifiées par Note de service.

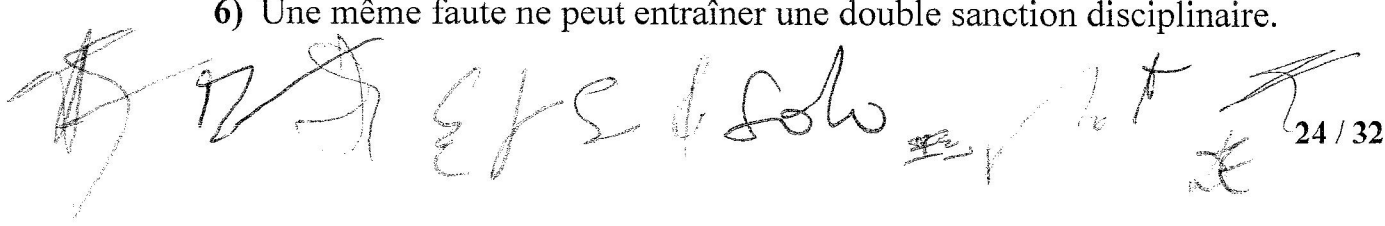
TITRE VI : POUVOIR DISCIPLINAIRE ET SANCTIONS

Article 64 : Pouvoir disciplinaire

Le pouvoir disciplinaire incombe à l'employeur qui l'exerce tel que défini par le règlement intérieur.

Article 65 : Sanctions

- 1) Tout manquement à ses obligations professionnelles entraîne pour le travailleur l'une des sanctions disciplinaires non limitatives ci-après, selon la gravité ou la fréquence de la faute :
 - a) Avertissement ;
 - b) Rappel à l'ordre ;
 - c) Blâme ;
 - d) Mise à pied de 1 à 8 jours ;
 - e) Licenciement.
- 2) Les conditions d'application de ces sanctions sont définies par le règlement intérieur.
- 3) Avant toute sanction, le travailleur doit avoir la possibilité de se justifier, assisté s'il le désire, d'un ou plusieurs délégués du personnel. Le travailleur dispose d'un délai de trois (03) jours ouvrables pour justifier ses actes.
- 4) La sanction est prononcée par l'autorité hiérarchique investie du pouvoir de sanction. Toutefois, les sanctions de mise à pied et de licenciement ne peuvent être prononcées que par le Directeur Général et après avis motivé de la Commission de discipline dans les cas de licenciement.
- 5) La sanction est motivée et signifiée par écrit au travailleur. Une ampliation de la décision est adressée dans les quarante huit (48) heures à l'inspecteur du travail du ressort et aux délégués du personnel.
- 6) Une même faute ne peut entraîner une double sanction disciplinaire.



Article 66 : Commission de discipline

- 1) Il est créé au sein de l'entreprise une commission de discipline. Sa composition est la suivante :
 - a) trois (3) représentants de la Direction Générale ;
 - b) trois (3) délégués du personnel dont 2 délégués du collège du mis en cause.
- 2) L'accusé peut solliciter que sa défense soit assurée par toute personne externe à la commission et faisant partie du personnel de l'entreprise. Mais celle-ci n'a aucune voie délibérative.

TITRE VII : ŒUVRES SOCIALES ET RECOMPENSES

Article 67 : Clubs et Associations

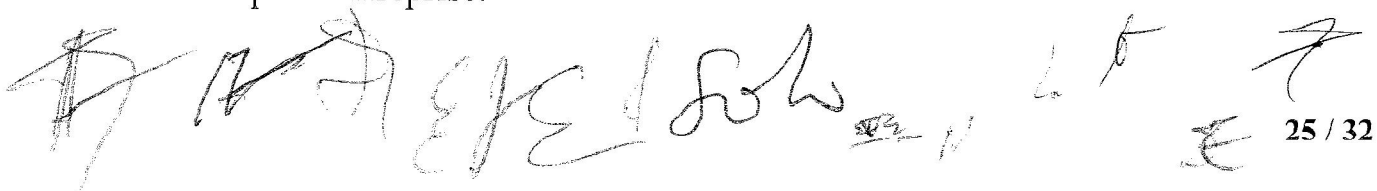
- 1) Les parties contractantes reconnaissent l'importance des activités culturelles, artistiques et sportives pour l'épanouissement des travailleurs. Elles se déclarent en conséquence favorables à la création de clubs et d'associations ayant pour objet lesdites activités. Ces clubs et associations sont accessibles à tout employé.
- 2) L'adhésion à ces clubs et associations ne doit en aucun cas nuire au bon déroulement des activités du CNIC.

Article 68 : Médaille d'honneur du travail

- 1) L'employé a droit aux médailles d'honneur du travail conformément à la législation et la réglementation en vigueur.
- 2) L'employeur est chargé :
 - a) de la transmission et du suivi auprès du ministère compétent, du dossier constitué par le travailleur ;
 - b) de l'achat des insignes correspondants ;
 - c) de l'octroi aux récipiendaires d'une gratification égale à un mois de salaire brut pour chaque médaille d'honneur du travail. Cette gratification est majorée de 10% par année d'ancienneté dans l'entreprise, avec plafonnement à 100% et sans cumul en cas de pluralité de médailles.

Article 69 : Assurances

- 1) La couverture sanitaire de l'employé et des membres de sa famille est à la charge conjointe de l'employeur et de l'employé, directement ou indirectement, par le biais d'une assurance, et dans les conditions fixées par l'entreprise.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Ont signé la présente convention :

Pour LES TRAVAILLEURS

Mr MELINGUI Jean- Baptiste

Mr TALBA MALLA A.

Mr ENANE

Mr MOUE Emmanuel

Pour la CSTC

Pour la CSAC

Pour l'UGTC

Pour L'EMPLOYEUR

Mr EKOME Simon E.

Mr EKOKA Sylvain Henri

Mr NIMTSE

Mr DALHATOU

NTONE Bibati Maximilien

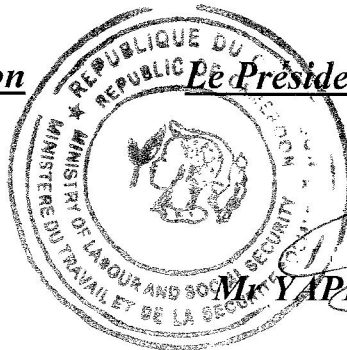
BISSALA ISAAC

Le Rapporteur de la commission

Le Président de la commission

Mr TEFOUET DAVID

Mr YAPELE Raymond



ANNEXE I

CLASSIFICATION DES EMPLOIS AU CHANTIER NAVAL ET INDUSTRIEL DU CAMEROUN

La classification des emplois du Chantier Naval et Industriel du Cameroun complète la classification nationale type. Elle commence à partir de la troisième catégorie et se termine par la douzième catégorie.

A - TROISIEME CATEGORIE

PERSONNEL SANS QUALIFICATION ACADEMIQUE OU PROFESSIONNELLE.

Agents auxquels sont confiés des travaux exigeant un minimum d'instruction ou de compétence acquises par la pratique.

- Agent d'entretien (balayeur, manoeuvre, etc....)
- Mousseur (Aide sableur).
- Passeur (Aide monteur).
- Planton.
- Gardien sans ronde.

B - QUATRIEME CATEGORIE

Niveau minimum CEPE/FSLC ou certificat de fin d'apprentissage délivré par un centre de formation professionnelle reconnu.

Agents exécutant dans des conditions suffisantes de rapidité et d'exactitude des travaux exigeant une formation professionnelle de base ou une compétence de même niveau acquise par la pratique.

- Chauffeur (permis B)
- Gardien (astreint à des rondes)
- Pointeur
- Matelot (débutant)
- Coursier
- Réceptionniste/ Employé de bureau
- **Aide** : Tuyauteur, Mécanicien, Chaudronnier, Magasinier, Documentaliste (archives), Electricien.

C - CINQUIEME CATEGORIE

BEPC/GCE OL / CAP

Agents exécutant des travaux nécessitant une connaissance complète de leurs métiers ainsi qu'une formation théorique et pratique approfondie, acquise soit par un enseignement approprié sanctionné par des résultats à des épreuves professionnelles, soit par une expérience professionnelle équivalente.

- Laveur HP
- Chauffeur (permis C-D- E) ; C=5^e A, D=5^e B, E=5^e C
- Monteur d'échafaudage

- Mécanicien, Electricien, Soudeur sans homologation (5[°]D), Sableur, Peintre, Tuyauteur, Menuisier (charpente navale), Matelot expérimenté.
- Conducteur d'engins d'une capacité de levage de 10 tonnes
- Agent de sécurité
- Aide soignant, Ambulancier (chauffeur secouriste),
- Employé de bureau.
- Opérateur de saisie.
- Documentaliste généraliste.
- Magasinier.
- Aide comptable

D - SIXIEME CATEGORIE

Niveau première avec BEPC/GCEOL / CAP + certificat de formation (toutes spécialités ou disciplines existant au CNIC)

Agents exécutant les travaux particulièrement difficiles de leur métier, nécessitant une habileté consommée et une formation théorique et pratique très approfondie acquise soit par un enseignement approprié sanctionné par des résultats satisfaisants à l'issue d'une épreuve professionnelle, soit par une expérience confirmée de leur métier.

- Monteur d'échafaudage certifié
- Agent de sécurité
- Soudeur homologué (2G=6[°]B),(3G=6[°]C),(4G=6[°]D)
- Mécanicien, Electricien, Sableur, Tuyauteur, Menuisier, Matelot principal (chef de pont).
- Conducteur d'engin d'une capacité de levage de 11 à 50 tonnes
- Sableur peintre pistoletteur,
- Employé de bureau
- Secrétaire ayant une connaissance en informatique
- Infirmier breveté, accoucheur
- Caissier
- Assistant comptable

E - SEPTIEME CATEGORIE

PROBATOIRE / GCE OL (avec quatre matières hormis la religion) ou tout autre diplôme équivalent professionnellement reconnu par le CNIC

L'agent de maîtrise de 7[°] catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement, doit avoir soit des connaissances de sa spécialité acquises par une expérience professionnelle ou par une formation complémentaire.

- Conducteur d'engin d'une capacité de levage supérieure à 50 tonnes
- Agent de sécurité
- Technicien concepteur d'échafaudage
- Opérateur grue flottante
- Opérateur dock jusqu'à 3500 tonnes
- Soudeur homologué:6GT=7[°]A ;5FT=7[°]B ;6FT=7[°]C ;7FT=7[°]D.

[Handwritten signature]

- Mécanicien, Electricien, Chaudronnier, Tuyauteur, Menuisier, Comptable, Employé de bureau, et les agents d'application dans les spécialités professionnellement utilisées par le CNIC.
- Caissier principal
- Contrôleur qualité

F - HUITIEME CATEGORIE

BAC/GCE AL (avec au moins deux matières+ quatre matières au moins à OL, religion non comprise)/Capacité/BT ou tout autre diplôme équivalent professionnellement reconnu par le CNIC.

L'agent de maîtrise de 8^e catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement doit avoir, soit des connaissances de sa spécialité acquises par une longue expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit des connaissances sanctionnées par des diplômes reconnus :

- Employé de bureau, Comptable, Secrétaire,
- Infirmier diplômé d'Etat
- Technicien concepteur d'échafaudage
- Agent de sécurité
- Opérateur dock supérieur à 3500 tonnes
- Mécanicien, Electricien, Menuisier, Chaudronnier, Soudeur, Tuyauteur, Monteur d'échafaudage, Sableur peintre, Technicien de génie civil, Technicien sanitaire, Dessinateur, Métreur, Cartographe

G - NEUVIEME CATEGORIE

BAC/GCE AL/BT OU BTS/ DUT/DEUG ou tout autre diplôme équivalent professionnel reconnu.

L'agent de maîtrise de 9^e catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement doit avoir, soit des connaissances de sa spécialité acquises par une expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit des connaissances sanctionnées par des diplômes ci-dessus :

- Employé de bureau, Comptable, Secrétaire de direction,
- **Informaticien** : Analyste programmeur, Mainteneur,
- Inspecteur de sécurité de troisième classe
- Mécanicien, Electricien, Chaudronnier, Menuisier, Tuyauteur, Soudeur
- Contrôleur qualité
- Sableur Peintre (technicien supérieur anti corrosion)
- Dessinateur d'étude

H - DE LA DIXIEME A LA DOUZIEME CATEGORIE (INGENIEURS ET CADRES)

Sont considérés comme cadres, ingénieurs et assimilés les collaborateurs qui répondent aux conditions suivantes :

1. Posséder une formation administrative, juridique, financière, commerciale ou technique résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme d'enseignement supérieur, soit d'une expérience professionnelle équivalente ;
2. Être en mesure d'occuper un emploi comportant des pouvoirs de décision et de commandement ou des fonctions de conception et d'encadrement ;

[Handwritten signatures and initials]

Les cadres seront classés dans l'une des trois catégories X, XI, XII en fonction de l'importance réelle du poste ainsi que de l'ampleur et de la nature des responsabilités attachées à celui-ci.

DIXIEME CATEGORIE

Agent appelé à occuper des fonctions de cadre administratif, juridique, financier, commercial ou technique et titulaire du diplôme d'enseignement supérieur reconnu par l'Etat ou à défaut, possédant une formation administrative, juridique, financière, commerciale ou technique, d'un niveau équivalent acquis par une longue expérience professionnelle.

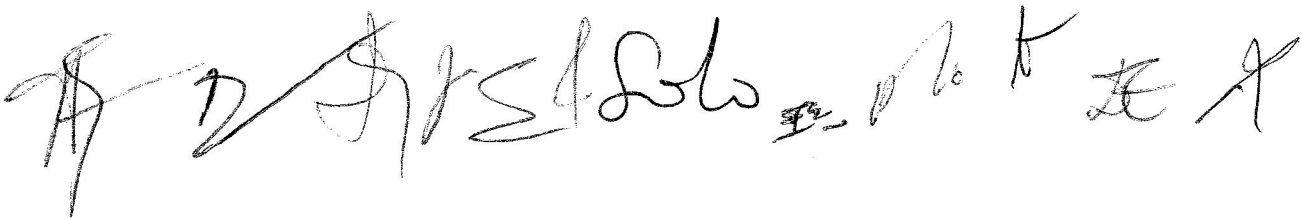
Il doit avoir des connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines lui permettant de se mettre rapidement au courant des diverses questions relevant de ses attributions.

ONZIEME CATEGORIE

Agent répondant à la définition de la catégorie X et ayant à prendre dans l'accomplissement de son activité les initiatives et responsabilités qui en découlent en suscitant, orientant, et/ou contrôlant directement le travail de ses collaborateurs.

DOUZIEME CATEGORIE

Cadre supérieur placé généralement sous les ordres directs du chef d'entreprise ayant pouvoir d'autorité et de décision sur un ou plusieurs collaborateurs et assurant la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement dans le cadre de ses attributions.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and flourishes, positioned horizontally across the middle of the page.

ANNEXE II

BAREME DE SALAIRE APPLICABLE AU CNIC SUIVANT LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE EN DATE DU 14
FEVRIER 2011

CATEGORIE	A	B	C	D	E	F
I	46.272	48.433	50.593	52.715	54.885	57.038
II	57.045	59.190	61.352	63.489	65.650	67.584
III	66.609	71.263	75.910	80.564	85.210	89.863
IV	85.297	92.788	100.263	107.754	115.245	122.720
V	116.310	123.858	131.421	138.978	146.527	154.083
VI	148.737	159.266	169.763	180.285	190.808	201.322
VII	156.516	170.076	184.045	198.014	211.983	225.951
VIII	225.951	238.289	250.596	262.925	275.263	287.585
IX	272.411	295.759	319.781	342.446	365.801	389.150
X	302.321	323.482	344.520	365.796	386.978	408.125
XI	408.125	426.276	444.398	462.550	480.694	498.305
XII	498.823	516.967	535.110	553.234	571.378	589.507

Handwritten signature and initials:
 [Signature] ^{FA}
 [Initials]